

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan
Semarang)**

**Diah Ayu Kristiani¹
Dr. Ari Pradhanawati, M.S²
Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si³**

kristiani.dayu@yahoo.com

Abstract:

PT. Indonesia Power UBP Semarang, part of the PT. Indonesia Power, is engaged in power generating of gas and steam. Companies desperately need the ability and motivation of the workforce, especially in the technical and operational machinery. As a measure of the progress of the company, PT. Indonesia Power perform employee performance assessment. It conducted each semester by filling Form Employee Performance by superiors. From the preliminary survey conducted by the researchers, it is known that the performance of the employees of PT. Indonesia Power UBP Semarang in 2011 has decreased. Performance of employees was reduced in grade 4 from 14.74% to 7.98%. Absenteeism PT. Indonesia Power UBP Semarang in 2011 also declined. Employees who off work increased in June. This study aimed to determine the effect of work ability and work motivation on employee performance. The population in this study are 104 operator employees of PT. Indonesia Power UBP Semarang. Sampling technique in this study was saturated sampling. Measurement scale using Likert scale. Data analysis using regression with SPSS 17.0. The results showed that the ability variables have a positive and significant influence on the employees performance at 41.9 percent. Motivation variables have a positive and significant influence on the employees performance at 50.2 percent. Variable work ability and motivation have a positive and significant influence on the performance of employees at 53.5 percent. This study concluded that the ability to work and motivation have a positive and significant influence to the employee performance. PT. Indonesia Power UBP Semarang should provide training to improve the ability, especially in terms of mastery of work equipment and computer systems, understanding of company policies, understanding of corporate objectives and the ability of empathize. Provide better motivation to employees to create a feeling in the employees that they have a role in the company.

Keywords: Work Ability, Work Motivation and Employee Performance

Abstraksi:

PT. Indonesia Power UBP Semarang adalah bagian dari PT. Indonesia Power yang bergerak dalam bidang pembangkitan listrik tenaga gas dan uap. Perusahaan sangat membutuhkan adanya kemampuan dan motivasi tenaga kerja yang baik, terutama dalam hal teknis dan operasional mesin. Sebagai tolok ukur kemajuan perusahaan, PT. Indonesia Power melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan tiap semester melalui pengisian Formulir Kinerja Pegawai oleh atasan. Dari survey pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Indonesia Power UBP Semarang tahun 2011 mengalami penurunan. Kinerja karyawan mengalami penurunan pada *grade* 4 dari 14,74% menjadi 7,98%. Absensi karyawan PT. Indonesia Power UBP Semarang pada tahun 2011 juga menurun. Karyawan yang cuti meningkat pada bulan juni. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operator bagian pelaksana PT. Indonesia Power UBP Semarang yang berjumlah 104 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi dengan program aplikasi SPSS 17.0. Hasil penelitian menunjukkan variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,9 persen. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,2 persen. Variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5 persen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

¹ Diah Ayu Kristiani

² Ari Pradhanawati

³ Andi Wijayanto

kinerja karyawan. PT. Indonesia Power UBP Semarang sebaiknya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan terutama dalam hal penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, pemahaman terhadap kebijakan perusahaan, pemahaman terhadap tujuan perusahaan dan kemampuan untuk berempati. Memberikan motivasi yang lebih baik kepada karyawan untuk menciptakan perasaan yang ada pada diri karyawan bahwa mereka memiliki peran serta dalam perusahaan.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu organisasi faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja, sehingga SDM membutuhkan keahlian yang cukup handal. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta modal yang besar, tetapi bila unsur manusianya tidak memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka. Sedangkan kemampuan yang rendah mengakibatkan karyawan menjadi pasif. Motivasi dapat ditempatkan sebagai bagian yang fundamental dalam manajemen, dalam hal ini motivasi memegang peranan penting karena segala sesuatunya dapat ditujukan untuk mempengaruhi potensi dan daya manusia dengan cara menimbulkan, menghidupkan tingkat keinginan yang tinggi serta meningkatkan antusiasme kebersamaan di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan teori Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) menyatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi.

PT. Indonesia Power, sebagai perusahaan pembangkitan listrik terbesar di daerah Jawa dan Bali (9040MW), selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bahkan PT. Indonesia Power UBP Semarang sebagai bagian dari PT. Indonesia Power yang bergerak dalam bidang pembangkitan listrik tenaga gas dan uap, sangat membutuhkan adanya kemampuan dan motivasi tenaga kerja yang baik, terutama dalam hal teknis dan operasional mesin. Sebagai tolok ukur kemajuan PT. Indonesia Power UBP Semarang melakukan penilaian kinerja karyawan tiap semester, semester 1 pada bulan Juni dan semester 2 pada bulan Desember. Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh atasan dengan melaksanakan pengisian Formulir Penilaian Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan PT. Indonesia Power UBP Semarang pada tahun 2011, nilai kinerja pegawai pada grade 4 (kinerja melampaui target) menurun pada semester 2 dari 14,74% menjadi 7,98% (hampir 50%). Dan pegawai pada grade 3 (kinerja sesuai target) mengalami kenaikan dari 85,26% menjadi 92,02%. Absensi karyawan PT. Indonesia Power UBP Semarang pada tahun 2011 mengalami fluktuasi dan karyawan yang cuti terus mengalami kenaikan hingga bulan Desember.

Berdasar pada uraian diatas, penulis mengangkat judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang).” Kemampuan kerja dan motivasi kerja yang baik dapat menjadikan Kinerja yang baik sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

Masalah

Permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut : (1) Bagaimana kemampuan kerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang? (2) Bagaimana motivasi kerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang? (3) Bagaimana kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang? (4) Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap

kinerja karyawan? (5) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan? (6) Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui bagaimana kemampuan kerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang. (2) Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang. (3) Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang. (4) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. (5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (6) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kajian Teori

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:93). Dalam pembentukannya, Kinerja Karyawan Operator mengacu kepada beberapa indikator menurut PT. Indonesia Power UBP Semarang antara lain sebagai berikut: (1) Melaksanakan dan memastikan kegiatan *start up* pasca pemeliharaan. (2) Melakukan *change over* serta *performance test* peralatan unit sesuai jadwal yang tersedia. (3) Melakukan rekomendasi hasil TIM efisiensi. (4) Melaksanakan pengoperasian peralatan unit sesuai dengan SOP ter-update. (5) Melaksanakan *First Line Maintenance* dan Pengujian Peralatan Proteksi, *Emergency*. (6) Melaksanakan program konservasi sesuai jadwal. (7) Mengenali dan melaporkan ketidakwajaran operasi. (8) Melakukan pencatatan data operasional, *performance test* dan *check list* persiapan *start up*. (9) Melaksanakan Tes peralatan dan FDT dari FMEA dan RCFA. (10) Pemanfaatan aplikasi di bidang terkait. (11) Ketaatan terhadap peraturan K3, 5S, P2K3, GCG, Lingkungan dan SMP.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Blanchard dan Hersey, 1995:5-6). Dalam pembentukannya, Kemampuan Kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey (1995:5-6), antara lain sebagai berikut: (1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan. (2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan. (3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Kreitner dan Kinicki, 2005:248). Dalam pembentukannya, Kemampuan Kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Kreitner dan Kinicki (2005:248) yaitu : (1) Fokus arahan, dengan sub-sub indikatornya menetapkan tujuan, memperhatikan keberhasilan, menyelesaikan tugas tepat waktu. (2) Intensitas usaha, dengan sub-sub indikatornya mau bekerja lembur, kedisiplinan terhadap waktu, pemanfaatan waktu yang maksimal dan peran serta dalam perusahaan. (3) Kualitas strategi usaha, dengan sub-sub indikatornya belajar dari kegagalan, melakukan evaluasi dan inovasi terus menerus dan mencoba dengan keras dan gigih.

Metode Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Tipe penelitian menggunakan *explanatory* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengambil data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang. Pengambilan sampel dengan metode

sensus yaitu sebanyak 104 orang karyawan operator (pelaksana). Teknik sampling sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:85). Skala pengukuran menggunakan Likert. Uji Validitas menggunakan korelasi *Product Moment*, sedangkan uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alfa*. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi (*Regresion Analysis*).

PEMBAHASAN

Pada prinsipnya penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, dimana pada intinya adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja, secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian, kemampuan kerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang adalah baik dilihat dari persepsi responden sebesar 73 responden (70,2%) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja karyawan adalah baik. Hal ini berarti bahwa karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang menguasai kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan sosial dengan baik.

Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila kemampuan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,419 atau 41,9%. Hal ini berarti 41,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 41,9\% = 58,1\%$) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor kemampuan kerja. Nilai koefisien korelasi 0,647 menunjukkan kekuatan hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan kuat, artinya setiap perubahan yang baik meningkat atau menurun pada kemampuan kerja, akan banyak mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Hubungan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan tersebut telah sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Rahma (2005:81) dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sartika Kudus yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antar variabelnya.

Berdasarkan penelitian, motivasi kerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang adalah baik dilihat dari 85 responden (81,7%) menyatakan karyawan memiliki motivasi yang baik. Hal ini berarti bahwa karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang memiliki keinginan untuk fokus dalam pekerjaan dengan baik, keinginan untuk mencoba dengan keras dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan benar.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,502 atau 50,2%. Hal ini berarti 50,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,2\% = 49,8\%$) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor motivasi kerja. Nilai koefisien korelasi 0,709 menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan kuat, artinya setiap perubahan yang baik meningkat atau menurun pada motivasi kerja, akan banyak mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tersebut telah sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Nurani (2011) di PT. Bank Jateng Cabang Utama, yang menyatakan bahwa variabel Motivasi mempunyai positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian, kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang adalah baik dilihat dari 62 responden (59,6%) menyatakan memiliki kinerja yang baik. Hal ini berarti bahwa karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang melaksanakan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, kemampuan dan motivasi kerja semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,535 atau 53,5%. Hal ini berarti 53,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 53,5\% = 46,5\%$) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor kemampuan dan motivasi kerja. Nilai korelasi bergandanya 0,732 menunjukkan hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada kemampuan kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang besar. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tersebut telah sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Arozi (2011:175) menyatakan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dikategorikan baik, artinya kemampuan yang dimiliki karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang adalah baik dapat dilihat dari penguasaan peralatan kerja dan sistem komputer yang baik, penguasaan prosedur dan metode kerja yang baik, pemahaman peraturan tugas atau pekerjaan yang baik, pemahaman yang baik terhadap target yang ditetapkan perusahaan, mampu bekerjasama dengan teman sekerja tanpa konflik, mampu untuk bekerja dalam satu tim, dan memiliki rasa empati kepada teman sekerja.
2. Motivasi kerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dikategorikan baik, artinya motivasi kerja yang dimiliki karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang adalah baik dapat dilihat dari karyawan fokus dalam bekerja, karyawan berusaha mencapai target yang ditentukan perusahaan, karyawan selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, karyawan mau untuk bekerja lembur, karyawan melaksanakan pekerjaan tanpa menunda-nunda, karyawan memanfaatkan waktu secara maksimal untuk bekerja, karyawan merasa memiliki peran serta untuk meningkatkan kinerja perusahaan, karyawan berusaha belajar dari kesalahan, karyawan gigih dalam bekerja.
3. Kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dikategorikan baik, artinya kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang adalah baik dapat dilihat dari karyawan selalu turut serta dalam kegiatan start up pasca pemeliharaan, karyawan melakukan change over serta performance test peralatan sesuai dengan jadwal, karyawan melakukan rekomendasi yang diberikan tim efisiensi, karyawan melakukan pengoperasian peralatan sesuai SOP, karyawan melaksanakan First Line Maintenance dan pengujian peralatan proteksi dan emergency, karyawan melaksanakan program konservasi sesuai jadwal, karyawan melaporkan kepada atasan ketika terjadi ketidakwajaran operasi, karyawan menggunakan program aplikasi komputer yang telah disediakan perusahaan, dan karyawan taat terhadap peraturan K3, 5S, P2K3, GCG, Lingkungan dan sistem manajemen pengamanan.
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang. Artinya apabila kemampuan kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila kemampuan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Nilai koefisien korelasinya

- menunjukkan kekuatan hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan adalah kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada kemampuan kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang. Artinya apabila motivasi kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila motivasi kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar.
 6. Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya menunjukkan pengaruh hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada kemampuan kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel kinerja berdasarkan perhitungan uji signifikansi secara simultan adalah variabel motivasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada PT. Indonesia Power UBP Semarang adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, maka sebaiknya diadakan evaluasi secara berkala mengenai kemampuan konseptual, kemampuan teknis dan kemampuan sosial serta mengadakan pelatihan dan sosialisasi terutama untuk mengembangkan penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, pemahaman terhadap kebijakan perusahaan, pemahaman terhadap tujuan perusahaan dan kemampuan untuk berempati.
2. Untuk menciptakan motivasi kerja yang lebih baik kepada karyawan, maka sebaiknya perlu diberikan motivasi yang lebih baik pada karyawan untuk melakukan evaluasi dan inovasi secara terus-menerus, bekerja lembur apabila ada pekerjaan yang harus diselesaikan hari itu juga dan perasaan yang ada pada diri karyawan bahwa mereka memiliki peran serta dalam perusahaan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi, maka sebaiknya perlu adanya kontrol yang lebih baik agar pelaksanaan change over serta performance test peralatan unit dan pencatatan data operasional, performance test dan check list persiapan start up dapat terlaksana sesuai jadwal yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul & Blanchard, K, Dharma Agus (Penterjemah). 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono.2009.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Skripsi:

- Arozi, Yaomul Fahru. 2011. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang*. **Skripsi**. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Nurani, Elke. 2011. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jateng Cabang Utama*. **Skripsi**. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Rahma, Eva Sheilla. 2005. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sartika Kudus*. **Skripsi**. Semarang : Universitas Diponegoro.